

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Obyek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul**

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit swasta yang memiliki tipe C yang terletak di Jln. Jendral Sudirman 124 Bantul Yogyakarta. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul berdiri pada tahun 1966, tepatnya tanggal 1 maret 1966 awalnya PKU Muhammadiyah Bantul merupakan klinik dan rumah bersalin di kota Bantul yang diberi nama klinik dan rumah bersalin PKU Muhammadiyah Bantul.

Tahun 1984 perkembangan klinik dan rumah sakit bersalin PKU Muhammadiyah Bantul semakin pesat ditandai dengan pengembangan pelayanan di bidang kesehatan anak baik sebagai upaya penyembuhan maupun pelayanan di bidang pertumbuhan dan perkembangan anak. Dasar perubahan rumah bersalin menjadi rumah sakit khusus ibu dan anak

dengan surat keputusan depkes provinsi DIY no 503/1009/PK/IV/1995 yang selanjutnya pada tahun 2001 berkembang menjadi rumah sakit umum PKU Muhammadiyah Bantul dengan diterbitkan izin operasional dari depkes No : 445/4318/2001. Saat ini PKU Muhammadiyah Bantul telah mendapatkan akreditasi rumah sakit versi 2012 dari KARS.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul memiliki falsafah yang berbunyi “RS PKU Muhammadiyah Bantul merupakan perwujudan ilmu, iman dan amal sholeh”. Kegiatan sehari-hari sebagai organisasi RS PKU Muhammadiyah Bantul memiliki visi yaitu “Terwujudnya rumah sakit islam yang memiliki keunggulan kompetitif global dan menjadi kebanggaan umat” dan Misi “Berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli kaum dhuafa, sedangkan motto PKU Muhammadiyah Bantul yaitu “Layananku Ibadahku”.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul terus menerus memberikan layanan terbaik bagi konsumen, salah

satunya dengan menyediakan pelayanan 24 jam, pelayanan penunjang medik, poliklinik spesialis yang akan trus dilengkapi. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul memiliki ruang hemodialisa dengan 14 kapasitas tempat tidur, ruang operasi dengan 3 tempat tidur, 137 tempat tidur rawat inap dan 19 poliklinik. Saat ini jumlah karyawan RS PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 463 orang yang terdiri dari 276 karyawan medis, 89 orang karyawan penunjang medis dan 98 orang karyawan non medis. Rumah sakit memiliki jumlah perawat 192 orang yang berstatus sebagai pegawai tetap sebanyak 154 orang dan karyawan kontrak 38 orang. Rumah sakit juga memiliki total dokter spesialis 40 orang dan dokter umum 16 orang. Tahun 2017 ini, rumah sakit memiliki rata-rata BOR 72% dan LOS 5-6 hari pada tahun 2017.

Ruang rawat khusus merupakan ruang rawat di rumah sakit yang terdiri dari ruang IGD, ICU, OK dan HCU serta dilengkapi staf dan peralatan khusus untuk merawat dan mengobati pasien yang terancam jiwa oleh kegagalan/ disfungsi satu organ atau ganda serta menanggulangi pasien

gawat akibat penyakit, trauma, komplikasi, bencana atau yang masih punya harapan hidupnya. Pelayanan rawat khusus harus dilakukan oleh staf khusus atau dokter terlatih dan berpengalaman secara formal serta mampu memberikan pelayanan yang optimal dan terbebas dari tugas lain yang membebani. Staf yang bekerja harus berpartisipasi dalam sistem demi menjamin kelangsungan pelayanan khusus 24 jam.

## **B. Karakteristik Responden**

Sajian mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai responden penelitian itu sendiri. Karakteristik tersebut meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

#### 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Total
1.	Usia	31-35 (15 Respondent)
		36-40 (25 Respondent)
		41-45 (7 Respondent)
2.	Jenis Kelamin	38 Perempuan
		9 Laki-Laki
3.	Tingkat Pendidikan	D3 (39 Respondent)
		S1 (8 Respondent)
4.	Lama Bekerja	1-5 tahun (5 respondent)
		6-10 tahun ( 24 Respondent)
		11-15 tahun ( 15 Respondent)
		16-20 tahun (3 respondent)

Data tabel 4.1 tersebut memperlihatkan bahwa usia responden antara 31-35 tahun sebanyak 15 responden, usia 36-40 tahun sebanyak 25 responden, usia 41-7 tahun jumlah responden sebanyak 7 responden. Total responden secara keseluruhan sebanyak 47 responden. Jumlah responden tenaga perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul lebih dominan perempuan

yaitu sebanyak 38 responden sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 9 responden. Jumlah tenaga perawat yang bekerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul yang berpendidikan D3 sebanyak 39 responden sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 8 persen. Jumlah lama bekerja responden tenaga perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, 1-5 tahun sebanyak 5 responden, 6-10 tahun sebanyak 24 responden, 11-15 tahun sebanyak 15 responden dan pada 16-20 tahun sebanyak 3 responden.

### **C. Deskripsi Data Uji Kualitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

- a. Hasil uji validitas *item-item* variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja

Kuesioner motivasi kerja terdiri dari 22 *item*, kuesioner disiplin kerja terdiri dari 15 item pertanyaan, Kuesioner kinerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil uji coba yang dilakukan terdapat dilampiran menunjukkan bahwa semua butir

pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361.

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Hasil uji reliabilitas alat ukur penelitian

Berdasarkan data pada lembar lampiran menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600 dengan demikian, semua angket dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

## D. Uji Statistik

Uji statistik dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda baik secara simultan maupun parsial.

### 1. Model regresi linear berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda baik secara simultan maupun parsial. Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja perawat di

rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Sementara pengujian secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Berdasarkan analisis didapatkan regresi linear berganda seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. error</i>	<i>Beta</i>		
<i>Constant</i>	27.534	4.111		6.691	.000
Total motivasi	.057	.028	.280	2.029	.049
Total disiplin	.168	.101	.261	2.018	.047

Sumber: Data diolah 2017

Tabel 4.2 ditemukan model regresi linear berganda untuk kinerja perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul (Y) atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$



**Keterangan**

Y = kinerja

a = konstanta

X1 = motivasi kerja

X2 = disiplin kerja

b1,b2 = koefisien regresi

e = error

Hasil regresi linear berganda tersebut dapat diartikan bahwa :

X1= 0,280 Koefisiensi regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki tanda positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja semakin meningkat dan semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja semakin menuru

X2= 0,261 Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,261 menunjukkan bawa disiplin kerja memiliki tanda positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja semakin

meningkat dan semakin rendah disiplin kerja, maka kinerja semakin menurun.

## 2. Uji determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja perawat (Y) yaitu  $0 < R^2 < 1$ . Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi seperti pada tabel berikut

**Tabel 4.3**  
***Model Summary dan Koefisien Determinasi***

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	.119

- Predictors : (*Constant*), Disiplin, motivasi
- Dependent* Variabel : Kinerja

Tabel 4.3 menunjukkan nilai besar koefisien determinasi adalah 0,119 atau 19,1%. Jadi pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah 19,1% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sementara sisanya sebesar  $(100-19,1)$  80,9%

artinya sebesar 80,9 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

### 3. Uji F

Uji F (uji serempak) adalah untuk melihat apakah variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja perawat. Hasil pengujian :

a. Model regresi yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja perawat.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja perawat.

b. F tabel dapat dilihat pada  $\alpha = 5\%$

$$\text{Derajat bebas pembilang} = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$\text{Derajat penyebut} = n - k = 47 - 3 = 44$$

$$F \text{ tabel pada signifikan } 5\% = 3,21$$

- c. Mencari F hitung dengan menggunakan tabel ANOVA sebagai hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada tabel

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Regresi Ganda secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.**

Model	Sum of R Square	df	Mean Square	F	Sig
<i>1 regression</i>	12.241	2	6.120	4,111	.023 <sup>a</sup>
<i>Residual</i>	65.504	44	1.489		
Total	77.745	46			

a. Predictor : (constant), X1, X2

b. Dependent variabel

$$\text{Nilai F hitung} = \frac{MSR}{MSE} \text{ atau } F \text{ hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{12.241/2}{65.504/[47-(2+1)]}$$

$$= 4,111$$

- d. Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima jika F hitung > F tabel,  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

e. Keterangan

Tabel 4.4 dapat dilihat F test didapat nilai F hitung sebesar 4.111 dengan probabilitas ( $p = 0,023$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $F \text{ hitung} (4,111) > F \text{ tabel} (3,21)$ . Artinya,  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja perawat.

4. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja perawat secara parsial

Hasil pengujian:

- a. Uji hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja perawat.

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja perawat.

b. T tabel dapat dilihat pada  $\alpha = 5\%$

T tabel diperoleh dari  $n - k$

$N =$  jumlah sampel yaitu 45

$K =$  jumlah variabel bebas yang digunakan yaitu 5%  
maka nilai t tabel pada signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah  
2,014

c. Nilai t hitung dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji t untuk setiap Variabel Bebas dalam Model**  
**Persamaan Regresi**

Model	<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i>	t	<i>Sig</i>
	Beta		
Total motivasi kerja (X1)	.280	2.029	.049
Total disiplin kerja (X2)	.261	2.018	.047

Sumber: Data diolah, 2017

Perhitungan analisis berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Variabel motivasi kerja (X1) diketahui nilai t hitung 2,029 dan nilainya lebih besar dari t tabel (2,014) dengan tingkat signifikan 0,049 ( lebih kecil dari 0,05). Ho ditolak Ha diterima .Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) hal ini

berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) diketahui nilai t hitung 2,018 dan nilainya lebih besar dari t tabel (2,014) dengan tingkat signifikan 0,47 (lebih kecil dari 0,05).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) hal ini berarti disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

## **E. Pembahasan**

### 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja ditingkatkan atau perawat semakin termotivasi, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan, dalam mengetahui dan memahami kebutuhan-kebutuhan perawat, maka



pimpinan dapat memberikan motivasi dengan tepat sesuai dengan kebutuhan perawat dan tahap berikutnya diharapkan perawat tersebut dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta terdorong untuk berlomba dalam meningkatkan kinerja yang baik berupa pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dengan mengetahui dan memahami kebutuhan-kebutuhan karyawan, maka pimpinan dapat memberikan motivasi dengan tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Tahap berikutnya diharapkan karyawan tersebut dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab serta mendorong untuk berlomba dalam meningkatkan kinerja yang baik berupa pekerjaan yang baik.

Masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan masih kecil perhatian terhadap kebutuhan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan karyawan, berupa kebutuhan makan, gaji dan insentif, asuransi, jaminan dihari tua. Hal ini mendorong

rendahnya kinerja karyawan, berupa perhatian atas prestasi, hubungan dengan atasan, partisipasi, pengambilan keputusan dan keadilan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Evita Octavia Sitinjak (2016) dalam penelitiannya “ pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada instalasi paviliun anyelir rumah sakit budi kemuliaan batam”, menyimpulkan tanggapan perawat variabel motivasi memiliki presentase sebesar 79,6% yang berada dalam kategori “baik”, variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 78% dimana presentase tersebut berada pada kategori “baik” dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi paviliun Anyelir Kemuliaan batam sebesar 80,5%. Mulyono, Hamzah, Abdullah (2013) menambahkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi terhadap kinerja yaitu sifat dan minat perawat, jenis tugas yang diberikan, tingkat kepuasan, lingkungan kerja dan kultur organisasi. Sibarani, R. Yulise (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan. Menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel motivasi intrinsik adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja perawat. Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit untuk Mempromosikan perawat meningkatkan motivasi dengan memberi penghargaan dan hukuman melalui peningkatan gaji atau insentif, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan melakukan evaluasi yang komprehensif dan melaksanakan kegiatan disiplin korektif dalam bentuk penalti.

Siboro, Evalina Duma Sari (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Perdagangan Kabupaten Simalungun Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Perdagangan Kabupaten Simalungun. Variabel motivasi

ekstrinsik adalah pengaruh terbesar pada kinerja perawat dengan nilai koefisien B 0,416. Disarankan kepada manajemen Perdagangan Umum Rumah Sakit Kabupaten Simalungun untuk: memberikan penghargaan bagi perawat yang telah melakukan dalam asuhan keperawatan yang baik dan benar sesuai standar yang ditetapkan dan memberikan hukuman bagi perawat yang belum optimal dalam kinerjanya. Memberikan pelatihan untuk perawat yang belum pernah melatih asuhan keperawatan, terutama mereka yang terlibat langsung dengan pelaksanaan asuhan keperawatan di rumah sakit.

## 2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama yang berbunyi disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dalam organisasi semakin baik atau semakin disiplin, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin karyawan dalam menjalani pekerjaan dengan mentaati tata tertib, pengetahuan, visi misi organisasi, deskripsi pekerjaan, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Hasil ini didukung deskripsi jawaban reponden, sebagian besar menyatakan disiplin tinggi dan kinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul memiliki tingkat kehadiran dan pulang tepat waktu walaupun sebagian masih ada yang tidak tepat waktu, tingkat penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan tepat pada waktunya dengan baik. Tingkat ketaatan pegawai dalam mengetahui dan melaksanakan prosedur dan cara-cara kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi karyawan, maka akan mendorong karyawan memiliki kinerja tinggi.

Disiplin merupakan ketaatan seseorang terhadap segala peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu juga disiplin merupakan sarana

untuk mempertahankan keberadaan atau eksistensinya dihadapkan oleh berbagai pihak, maka untuk organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya melalui disiplin kerja diperlukan peraturan yang mampu membentuk karyawan disiplin seperti jam kerja baik jam pulang maupun jam datang kerja yang tepat. Pakaian karyawan yang baik dan sopan juga mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan, supaya diatur sehingga karyawan mentaatinya. Karyawan dalam mempergunakan perlengkapan dan sarana kerja selalu memberikan laporan pada pimpinan sehingga tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan dan tanggung jawab akan penggunaannya. Hal-hal tersebut supaya dibiasakan dan dijalankan secara kontinyu sehingga menjadi budaya kerja. Pembentukan disiplin karyawan tersebut diharapkan karyawan akan bekerja secara teratur, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Arnild, Augina Mekarisce (2015) hubungan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan rsup dr. m. djamil padang.

universitas andalas. hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja baik 52,5%, kepemimpinan atasan kurangbaik 52,5%, motivasi tinggi 50,8%, dan disiplin kerja tinggi 55,7%. hasil uji statistik didapatkan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat ( $p$  value=0,007), hubungan motivasi dengan kinerja perawat ( $p$  value=0,251), dan hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat ( $p$  value=0,059). kesimpulan lebih dari separuh perawat memiliki kinerja baik, kepemimpinan atasan kurang baik, motivasi tinggi, dan disiplin kerja tinggi. terdapat hubungan bermakna antara kepemimpinan dengan kinerja perawat, serta tidak ada hubungan yang bermakna dengan motivasi dan disiplin kerja. diharapkan kepada pimpinan rumah sakit untuk menanamkan rasa tanggung jawab, memberikan arahan dan penghargaan terhadap kinerja perawat yang lebih baik.

Nofri Yenti (2014) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat pada Rs Pmc Pekanbaru. Hasil yang diperoleh

adalah: variabel kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja variabel perawat (Y), variabel intelektual (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja variabel perawat (Y) dan variabel disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. variabel (Y). Untuk itu penulis merekomendasikan agar rumah sakit mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat karena rumah sakit dan perawat adalah mitra kerja yang saling membutuhkan untuk kelangsungan hidup rumah sakit.